

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце: **АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

ФИО: Узунов Федор Владимирович **«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

Должность: Ректор

Дата подписания: 26.02.2023 15:49:04 **«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»**

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfdb603f94388008e79877a6bcbf5

Факультет экономики и управления
Кафедра «Управление и бизнес-информатика»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

С.С. Скараник

«01» сентября 2022 г.



ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Квалификации выпускника: БАКАЛАВР

Симферополь 2022

1. Общие положения

Государственная итоговая аттестация представляет собой форму оценки степени и уровня освоения обучающимися образовательной программы. Итоговая аттестация проводится на основе принципов объективности и независимости оценки качества подготовки обучающихся. В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 г. №273-ФЗ), итоговая аттестация, завершающая освоение основных профессиональных образовательных программ, является обязательной и проводится в порядке и в форме, которые установлены образовательной организацией.

Государственная итоговая аттестация проводится государственными экзаменационными комиссиями в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися основных профессиональных образовательных программ соответствующим требованиям Федерального государственного образовательного стандарта (Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом» от 12.08.2020 г. № 955).

К государственной итоговой аттестации допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план или индивидуальный учебный план, если иное не установлено порядком проведения государственной итоговой аттестации по соответствующим образовательным программам. При условии успешного прохождения итоговых аттестационных испытаний выпускнику высшего учебного заведения присваивается соответствующая квалификация (степень) и выдается диплом государственного образца о высшем образовании соответствующего уровня.

Обучающиеся, не прошедшие государственную итоговую аттестацию или получившие на государственной итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, вправе пройти государственную итоговую аттестацию в сроки, определяемые порядком проведения государственной итоговой аттестации по соответствующим образовательным программам. К проведению государственной итоговой аттестации по основным профессиональным образовательным программам привлекаются представители работодателей или их объединений.

Целью государственной итоговой аттестации является установление уровня подготовки выпускника к выполнению профессиональных задач и соответствия его подготовки требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) и основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОПОП ВО).

Государственная итоговая аттестация по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом в АНО «ООВО» «Университет экономики и

управления» предусматривает подготовку и защиту выпускной квалификационной работы (ВКР).

Программа и порядок проведения государственной итоговой аттестации разработаны в соответствии с требованиями:

– Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по соответствующему направлению подготовки;

– Приказа Министерства образования и науки РФ от 29 июня 2015 г. № 636 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»;

– Приказа Министерства науки и высшего образования РФ от 6 апреля 2021 г. № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

2. Виды профессиональной деятельности выпускников и соответствующие им задачи профессиональной деятельности

2.1. Виды профессиональной деятельности

Государственная итоговая аттестация имеет целью определение степени соответствия уровня подготовленности выпускников требованиям ФГОС ВО.

При этом проверяются сформированные компетенции - теоретические знания и практические навыки выпускника в соответствии с матрицей компетенций, являющейся структурным компонентом ОПОП. В частности, проверяется обладание выпускниками-бакалаврами компетенциями в области следующих предусмотренных образовательным стандартом видов профессиональной деятельности:

1. организационно-управленческая;
2. информационно-аналитическая.

2.2. Задачи профессиональной деятельности

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, в соответствии с видами профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа бакалавриата, готов решать следующие **профессиональные задачи**:

– **организационно-управленческая деятельность**:

– создавать в соответствии с законодательством РФ и вести организационную и распорядительную документацию по персоналу;

– администрировать процессы по учету и движению кадров, оценке и аттестации персонала, развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала;

- осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала;
- организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала, мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, обучению, адаптации и стажировке персонала;
- организовывать труд и оплату труда персонала;
- администрировать процессы организации и оплаты труда персонала;
- разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику;
- администрировать процессы и документооборот по вопросам корпоративной социальной политики;
- формировать системы мотивации и стимулирования персонала и управлять ими;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по повышению эффективности использования персонала;
- осуществлять поиск и привлечение кандидатов;
- осуществлять отбор и оценку кандидатов;
- согласовывать условия найма с работодателем и кандидатом;
- осуществлять поиск и представлять работодателю кандидатов для замены работника, не прошедшего испытательный срок
- **информационно-аналитическая деятельность:**
- собирать информацию о потребностях организации в персонале;
- осуществлять документооборот по обеспечению персоналом;
- осуществлять документооборот по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала;
- осуществлять документооборот по организации труда и оплате труда персонала;
- анализировать экономическую эффективность использования персонала;
- анализировать состояние рынка труда для определения потребности организации в трудовых ресурсах;
- получать информацию от работника о реальных условиях его труда и выполнении работодателем условий найма в течение испытательного срока;
- анализировать возможности взаимодействия предприятия с кадровыми агентствами

3. Требования к результатам освоения основной профессиональной образовательной программы

Подготовка и защита выпускной квалификационной работы предусматривает проверку обладания следующими предусмотренными ФГОС ВО компетенциями.

В результате освоения программы бакалавриата у выпускника должны быть сформированы универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

Универсальные компетенции (УК):	
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения

	поставленных задач
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению
общепрофессиональные компетенции (ОПК):	
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом.
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия.
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет.
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

ОПК-6	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности
профессиональные компетенции (ПК)	
<i>информационно-аналитическая деятельность:</i>	
ПК-1	Способен определять потребность организации в трудовых ресурсах на основе анализа рынка труда
<i>организационно-управленческая деятельность:</i>	
ПК-2	Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом
ПК-3	Способен осуществлять деятельность по развитию персонала
ПК-4	Способен проводить оценку и аттестацию персонала организации
ПК-5	Способен осуществлять деятельность по организации и нормированию труда персонала
ПК-6	Способен осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала и материальному стимулированию
ПК-7	Способен разрабатывать, реализовывать, администрировать корпоративную социальную политику во взаимосвязи с кадровой политикой организации

4. Требования к выпускной квалификационной работе

Подготовка и защита выпускной квалификационной работы бакалавра - важнейший этап учебного процесса, завершающий подготовку высококвалифицированных специалистов, способных, согласно требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, приступить к профессиональной деятельности. В процессе выполнения ВКР обучающемуся предоставляется возможность под руководством опытных специалистов углубить и систематизировать знания, полученные в процессе обучения и творчески применить их в решении конкретных практических задач.

Целью выпускной квалификационной работы является закрепление, углубление и специализация знаний и навыков обучающихся в области управления персоналом путем самостоятельного решения реальных управленческих ситуаций.

В конкретной выпускной квалификационной работе решаются следующие задачи:

- определение наиболее актуальной проблемы, требующей решения, в рамках выбранной темы работы;

- сбор, обработка и систематизация количественных и качественных статистических (информационных) данных по выбранному объекту исследования, в том числе обзор различных зарубежных и отечественных источников по теме дипломной работы и в процессе этого углубление

навыков работы с различной справочной, специальной литературой, информацией в сети Интернет;

– систематизация и расширение теоретических знаний и практических навыков в соответствии с тематикой выбранной выпускной квалификационной работы;

– овладение методикой и инструментами исследования, в том числе предполагающих использование вычислительной техники при решении разрабатываемых в выпускной квалификационной работе проблем;

– самостоятельное исследование проблемы, подготовка электронного и бумажного (текстового) варианта выпускной квалификационной работы;

– умение обобщить нормативные акты и литературные источники;

– применение методов оценки экономической и социальной эффективности предлагаемых решений.

Подготовка к выполнению выпускной квалификационной работы начинается с младших курсов, когда обучающиеся, выполняя рефераты по дисциплинам общей подготовки, курсовые и междисциплинарные работы по общепрофессиональным и специальным дисциплинам, учатся критически мыслить, делать выводы, обобщения. Преподаватели кафедры заранее ориентируют обучающихся на выбор таких тем курсовых работ, которые могут стать частью выпускных квалификационных работ.

По итогам выпускной квалификационной работы проверяется степень освоения выпускником следующих компетенций:

Код	Содержание
<i>Профессиональные компетенции</i>	
ПК-1	ПК-1.1 Знает теоретические и методические основы анализа рынка труда и трудового потенциала организации; ПК-1.2 Умеет анализировать состояние рынка труда, обеспеченность персоналом организации для определения ее потребности в персонале; ПК-1.3 Владеет навыками определения обеспеченности персоналом организации для формирования карты поиска кандидатов
ПК-2	ПК-2.1 Знает теоретические основы деятельности по обеспечению персоналом; ПК-2.2 Умеет осуществлять рекрутинговую деятельность, формулировать требования к кандидатам на основе требований руководства организации; ПК-2.3 Владеет методами поиска и отбора кандидатов, согласования интересов работодателя и кандидата; ПК-2.4 Владеет навыками администрирования процессов и документооборота обеспечения персонала
ПК-3	ПК-3.1 Знает теоретические и методические основы по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организации обучения, адаптации и стажировки персонала; ПК-3.2 Умеет проектировать и реализовывать системы и (или)

	<p>конкретные мероприятия по развитию персонала;</p> <p>ПК-3.3 Владеет навыками администрирования процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала</p>
ПК-4	<p>ПК-4.1 Знает теоретические и методические основы оценки и аттестации персонала организации;</p> <p>ПК-4.2 Умеет разрабатывать планы, программы и процедуры оценки и аттестации персонала организации;</p> <p>ПК-4.3 Владеет навыками администрирования процессов и документооборота по оценке и аттестации персонала</p>
ПК-5	<p>ПК-5.1 Знает теоретические и методические основы организации и нормирования труда персонала;</p> <p>ПК-5.2 Умеет разрабатывать и реализовывать систему организации и нормирования труда персонала;</p> <p>ПК-5.3 Владеет навыками администрирования процессов и документооборота по вопросам организации и нормирования труда персонала</p>
ПК-6	<p>ПК-6.1 Знает теоретические и методические основы оплаты труда и материального стимулирования персонала;</p> <p>ПК-6.2 Умеет разрабатывать и реализовывать системы оплаты и материального стимулирования труда персонала;</p> <p>ПК-6.3 Владеет навыками администрирования процессов и документооборота по оплате и материальному стимулированию труда персонала</p>
ПК-7	<p>ПК-7.1 Знает теоретические и методические основы корпоративной социальной и кадровой политики организации;</p> <p>ПК-7.2 Умеет разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику в соответствии с основными задачами в области управления персоналом;</p> <p>ПК-7.3 Владеет навыками администрирования и документооборота в процессе разработки корпоративной социальной и кадровой политики организации</p>

5. Структура выпускной квалификационной работы и требования к ее содержанию.

Структура выпускной квалификационной работы определяется в методических указаниях к оформлению выпускных квалификационных работ по соответствующему уровню и направлению подготовки.

В процессе выполнения выпускной квалификационной работы обучающийся должен решить следующие основные задачи:

- обосновать актуальность выбранной темы, ее значение для конкретной сферы деятельности;

- изучить по избранной теме теоретические положения, нормативно-правовую документацию, справочную и научную литературу;
- собрать и обработать необходимый статистический материал для проведения конкретного анализа, оценки состояния исследуемой проблемы;
- изложить свою точку зрения по дискуссионным вопросам, относящимся к теме;
- провести анализ собранных данных, используя специальные методы, и сделать соответствующие выводы;
- определить направления и разработать конкретные рекомендации и мероприятия по решению исследуемой проблемы.

Независимо от избранной темы рекомендуется придерживаться приведенной ниже структуры выпускной квалификационной работы:

- ТИТУЛЬНЫЙ ЛИСТ
- ЗАДАНИЕ К ВКР
- РЕФЕРАТ
- СОДЕРЖАНИЕ
- ВВЕДЕНИЕ
- ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Раздел 1. Теоретические и методические основы изучения проблемы.

Раздел 2. Анализ и исследование изучаемой проблемы в организации.

Раздел 3. Разработка рекомендаций и мероприятий по решению изучаемой проблемы в организации.

- ЗАКЛЮЧЕНИЕ
- СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ
- ПРИЛОЖЕНИЯ

Титульный лист является первой страницей ВКР.

Задание разрабатывает руководитель ВКР и утверждает у заведующего выпускающей кафедрой, после чего обучающийся расписывается в его получении с согласованием сроков исполнения.

Реферат содержит краткое, точное изложение содержания работы, включающее в себя основные сведения об объеме текстового материала, количество иллюстраций, таблиц, формул, приложений, использованных источников, а также сокращения, используемые в работе. Реферат раскрывает цель и объект исследования, новизну, выводы, предложения и рекомендации практического, методического и научного характера, степень внедрения и область применения полученных результатов.

Содержание. В нем последовательно приводят структурные элементы выпускной квалификационной работы. Напротив каждого наименования структурных элементов работы в правой стороне листа указывается номер страницы, с которой начинается данный структурный элемент.

Введение. Это вступительная часть выпускной квалификационной работы, в которой рассматриваются основные тенденции изучения и развития проблемы, анализируется существующее состояние, обосновывается теоретическая и практическая актуальность проблемы,

формируются цель и задачи проекта, дается характеристика исходной экономико-статистической базы, научная и практическая значимость, степень разработанности данной проблемы.

В первом разделе прилагаются теоретические и методологические основы изучения проблемы.

Целесообразно начать с характеристики объекта и предмета исследования. Затем сделать небольшой исторический экскурс, по возможности оценить степень изученности исследуемой проблемы рассмотреть вопросы, теоретически и практически решенные и дискуссионные, по-разному освещаемые в научной литературе, обязательно высказать свою точку зрения. Затем следует осветить изменения изучаемой проблемы за более или менее длительный период с целью выявления основных тенденций и особенностей развития.

В разделе дается обзор литературы по проблеме, формируется концепция, обосновывается методика анализа проблемы в конкретной организации (предприятии, фирме).

В процессе изучения имеющихся литературных источников по исследуемой проблеме очень важно найти сходство и различия точек зрения разных авторов, дать их анализ и обосновать свою позицию по данному вопросу.

Выводы по Разделу 1.

Второй раздел содержит анализ состояния вопроса в базовой организации.

В этом разделе на основе методики анализа исследуется состояние проблемы в организации.

Материалами для анализа могут быть планы работы организации, годовые отчеты, статистическая отчетность и другая служебная документация, изученная обучающимся во время прохождения производственной и преддипломной практик.

Материалы, служащие базой для обоснования и анализа, должны быть достаточно полными и достоверными, чтобы, опираясь на них, можно было бы проанализировать положение дел, вскрыть резервы и наметить пути их использования. Следует избегать ненужных сведений, отбирая те, которые будут использованы в процессе работы.

Характер и объем собранного материала зависят от особенности выбранной методики исследования.

Анализ состояния дел в организации предполагает обработку собранных статистических материалов, например, по производственной деятельности организации за последние 3 года. Анализ и обработку цифровой информации необходимо проводить с помощью современных методов экономического, социологического и психологического анализа.

Для установления объективных тенденций и закономерностей все данные об указанной проблеме должны быть достоверными.

Выводы по Разделу 2.

Третий раздел это - разработка рекомендаций и мероприятий по решению изучаемой проблемы.

Опираясь на выводы по результатам анализа, обосновываются рекомендации и мероприятия по решению поставленной проблемы в организации.

При подготовке этой части работы обучающиеся должны учесть основные принципы: системного подхода, то есть учета всех или большинства взаимосвязанных задач управления объектом; комплексного подхода с позиции оперативного и стратегического управления; принципа динамичности, предполагающего регулярную корректировку подготовленных документов в связи с изменившимися условиями работы базовой организации, содержанием деятельности аппарата управления, а также с методами выполнения управленческих работ.

Разработка рекомендаций предполагает, что на основании анализа, выявления недостатков и возможностей разрешения проблемы, обучающийся приводит достаточно полные аргументированные предложения и рекомендации. Рассматривается экономическая сторона проекта: затраты на реализацию, ожидаемая эффективность, бизнес-план.

Предложения и рекомендации, в свою очередь, должны быть конкретными и экономически обоснованными.

Для расчета экономической эффективности должна быть выбрана методика и дано ее теоретическое обоснование. Должны быть обоснованы рекомендации с точки зрения социальной и экономической значимости.

Характеризуется также степень внедрения данных предложений на исследуемом объекте и возможность их использования на других объектах в отраслевом или региональном аспектах. Необходимо охарактеризовать перспективы дальнейшего развития в выбранной области исследования.

Выводы по разделу 3.

Заключение генерирует в себе интерпретацию соответствующих выводов по разделам.

Список использованных источников составляется в алфавитном порядке.

Приложения представляют собой материалы иллюстративного характера, а также документы объектов исследований.

В ВКР вкладываются следующие документы:

1. Отзыв научного руководителя ВКР;
2. Справка о проверке выпускной квалификационной работы в системе «Антиплагиат».

Желательно также наличие рецензии (внутренней или внешней на бланке организации или с печатью).

6. Примерная тематика и порядок утверждения тем выпускных квалификационных работ

Темы ВКР разрабатываются выпускающей кафедрой. Обучающийся имеет право выбора темы в порядке, установленном университетом. По согласованию с руководителем тема ВКР может быть уточнена с учетом цели и задачи предстоящего исследования.

Примерная тематика ВКР

1. Социально-трудовые отношения в условиях цифровизации экономики.
2. Мотивация человеческих ресурсов в условиях цифровой трансформации общества.
3. Оценка уровня организации труда в условиях цифровой экономики.
4. Содержание управленческого труда в условиях информатизации общества.
5. Использование искусственного интеллекта при подборе и найме персонала в современных организациях.
6. Совершенствование системы повышения квалификации персонала на предприятии в условиях цифровой экономики.
7. Цифровые технологии как основа управления человеческими ресурсами в организации.
8. Совершенствование системы повышения квалификации персонала на предприятии в условиях цифровизации.
9. Влияние цифровизации на кадровую политику организации.
10. Современное состояние и перспективы развития управления персоналом на предприятии (организации) в России.
11. Кадровый потенциал предприятия (организации) и основные направления его совершенствования.
12. Основные направления совершенствования кадровой политики организации.
13. Разработка стратегии управления персоналом на предприятии: теория и практический опыт.
14. Разработка концепции кадровой политики организации.
15. Разработка комплекса мероприятий по улучшению кадровой политики организации.
16. Кадровое планирование как инструмент реализации кадровой политики.
17. Совершенствование системы повышения квалификации персонала на предприятии (организации).
18. Обучение как метод профессионального развития персонала.
19. Организация внутрифирменного обучения персонала на предприятии.
20. Повышение эффективности управления производительностью труда персонала на предприятии.
21. Совершенствование системы управления трудовыми конфликтами в организации.

22. Совершенствование системы управления персоналом в современной организации.
23. Совершенствование технологии работы службы управления персоналом.
24. Совершенствование регламентации труда персонала.
25. Совершенствование кадрового планирования в организации.
26. Совершенствование технологии отбора персонала организации.
27. Управление деловой карьерой руководителей.
28. Разработка системы управления служебно-профессиональным продвижением кадров на предприятии (организации).
29. Анализ и совершенствование организации труда персонала на предприятии (организации).
30. Вознаграждение за труд в системе регулирования трудовых отношений на предприятии (организации): системы, формы, методы.
31. Мотивация труда как фактор повышения эффективности процесса управления персоналом в организации.
32. Система оплаты труда персонала организации, её регулирование и совершенствование.
33. Разработка предложений по совершенствованию систем материального и морального поощрения персонала на предприятии (организации).
34. Построение системы мотивации персонала в организации.
35. Повышение мотивации управленческого труда в организации.
36. Адаптация персонала как современная технология в управлении персоналом.
37. Совершенствование системы адаптации персонала на предприятии.
38. Роль маркетинга персонала в определении источников набора персонала.
39. Совершенствование системы отбора, набора и найма персонала в организации.
40. Совершенствование методов управления персоналом.
41. Формирование и развитие корпоративной культуры организации.
42. Корпоративная культура: методы её формирования и развития в организации.
43. Основные механизмы повышения эффективности труда персонала.
44. Совершенствование организации и повышение производительности труда персонала на предприятии (организации).
45. Анализ структуры службы управления персоналом на предприятии (организации) и разработка предложений по ее совершенствованию.
46. Формирование организационной структуры управления персоналом на предприятии.
47. Совершенствование методов аттестации персонала организации.

48. Аттестация персонала как инструмент карьерного роста.
49. Совершенствование системы оценки и аттестации персонала на предприятии.
50. Аттестация рабочих мест: содержание, анализ и пути совершенствования проведения на предприятии (организации).
51. Формирование системы безопасности труда и охраны здоровья персонала организации.
52. Оптимизация режимов труда и отдыха для различных типов организаций.
53. Внутренний трудовой распорядок как инструмент эффективной организации труда (на примере организации).
54. Управление трудовой дисциплиной на предприятии.
55. Анализ условий труда и оценка безопасности труда персонала.
56. Управление безопасностью труда в организации.
57. Рынок труда и проблемы формирования персонала предприятия (организации).
58. Социальная политика предприятия в современных условиях.
59. Организация рабочих мест на предприятии.
60. Управление мотивационными процессами в целях эффективной деятельности персонала в организации.
61. Организация управленческой деятельности с кадровым резервом.
62. Управление системой профессионально-квалификационного развития персонала в организации.
63. Организация управленческого труда и оценка его эффективности.
64. Стратегическое планирование и управление персоналом предприятия (организации).
65. Планирование развития персонала предприятия (организации) на основе повышения его квалификации.
66. Анализ и совершенствование организации труда персонала на предприятии (организации).
67. Планирование и оптимизация затрат на персонал предприятия (организации).
68. Анализ и разработка предложений по высвобождению персонала на предприятии (организации): экономическая и социальная значимость, методы и варианты решений.
69. Анализ и пути совершенствования деятельности службы управления персоналом на предприятии (организации).
70. Анализ и пути совершенствования взаимодействия служб управления персоналом на предприятии (организации) с территориальными службами занятости (региона, города и т.п.).

71. Аудит кадрового потенциала (на конкретном примере).
72. Аудит персонала как форма диагностического исследования в социально-трудовой сфере.
73. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии.
74. Оценка и пути повышения уровня лояльности и удовлетворенности работников организации.
75. Управление стрессами в организации (на примере организации ...).
76. Совершенствование системы управления социально-психологическим климатом в трудовом коллективе (на примере предприятия).
77. Совершенствование организации рабочих мест менеджеров на предприятии (на примере ...).
78. Повышение уровня стрессоустойчивости персонала организации (на примере...).
79. Организационная культура и ее влияние на эффективность трудовой деятельности персонала (на примере...).
80. Коучинг персонала организации как способ повышения эффективности деятельности (на примере...).
81. Совершенствование взаимодействия организации-работодателя с внешним рынком труда.
82. Совершенствование взаимодействия организации-работодателя с кадровыми агентствами.
83. Совершенствование системы управления персоналом в государственной службе.
84. Использование компетентностного подхода в управлении персоналом организации.
85. Совершенствование управления конфликтами при внедрении инноваций.
86. Повышение уровня лояльности персонала.
87. Совершенствование коммуникационных процессов в организации.
88. Разработка программы улучшения морально-психологического климата в организации.
89. Зарплата как форма мотивации персонала организации (на примере...).
90. Свободная тема по инициативе обучающегося по согласованию с научным руководителем.

7. Порядок выполнения выпускной квалификационной работы

Общее руководство и контроль за выполнением выпускной квалификационной работы осуществляет руководитель ВКР.

Руководитель работы в течение всего периода ее выполнения проводит следующие мероприятия:

- выдает обучающемуся задание на выполнение выпускной квалификационной работы до начала преддипломной практики, которое в дальнейшем уточняется и корректируется;
- оказывает помощь обучающемуся в обобщении необходимых материалов;
- систематически консультирует обучающегося;
- контролирует выполнение обучающимся всех разделов работы в сроки, установленные графиком;
- участвует в заседании ГЭК при защите работы.

Основным документом, позволяющим планировать и контролировать ход выполнения квалификационной работы, является задание к ВКР, в котором отмечается готовность работы на даты, установленные руководителем.

В соответствии с утвержденным заданием обучающийся представляет подготовленные разделы научному руководителю. С учетом полученных замечаний обучающийся перерабатывает и дополняет имеющийся у него материал.

8. Порядок защиты выпускной квалификационной работы

Завершенный вариант выпускной квалификационной работы в несброшюрованном виде представляется научному руководителю для просмотра и составления письменного отзыва руководителя.

В отзыве отражается ее теоретический уровень, глубина исследования, актуальность предложений и рекомендаций, степень их экономического обоснования, самостоятельность исполнителя и элементы его личной инициативы.

Квалификационная работа, проверенная и подписанная научным руководителем, представляется на подпись заведующему кафедрой. Заведующий кафедрой на основании отзыва научного руководителя и личного просмотра работы решает вопрос о допуске обучающихся к защите.

Если обучающийся представил выпускную квалификационную работу с нарушением предусмотренных сроков, то такая работа к дальнейшему рассмотрению не допускается и с защиты снимается.

Защита выпускной квалификационной работы проводится на открытом заседании Государственной экзаменационной комиссии.

На доклад основных положений выпускной квалификационной работы перед Государственной экзаменационной комиссией обучающемуся предоставляется 10 минут. Доклад должен быть кратким, но содержательным. Не следует пересказывать полностью введение и содержание всех разделов работы, подробно останавливаться на технике расчетов. Необходимо назвать цель и задачи работы, пояснить, чем определяется ее актуальность, назвать объект и предмет исследования, дать выводы из общего анализа и кратко изложить содержание специального анализа. Это должно занять не более 40–45% времени, отведенного для доклада. Остальную часть времени следует посвятить изложению сущности предлагаемых мероприятий и обоснованию их эффективности (или указать преимущества).

Все принципиальные положения выпускной квалификационной работы для большей наглядности должны быть представлены на демонстрационном материале. К демонстрационным материалам относится информация из выпускной квалификационной работы (таблицы, графики, диаграммы, картографические схемы и т.д.), оформленная в виде печатных копий для каждого члена ГЭК, и мультимедийная презентация. Во время доклада необходимо ссылаться на эти материалы.

После доклада обучающийся отвечает на вопросы членов ГЭК.

По окончании защиты Государственная экзаменационная комиссия на закрытом заседании обсуждает результаты защиты.

Оценка выпускной квалификационной работы производится по четырем группам критериев:

- качество квалификационной работы;
- качество выступления на защите;
- оценка выпускной работы рецензентом;
- оценка научным руководителем.

9. Критерии оценивания выпускной квалификационной работы

Результаты защиты ВКР определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» означают успешное прохождение государственного аттестационного испытания.

Оценка «отлично» выставляется при выполнении следующих основных требований:

- содержание работы полностью раскрывает утвержденную тему и соответствует квалификационным требованиям, предъявляемым к работам подобного рода;
- выполненная работа свидетельствует о знании основных теоретических концепций, монографий по рассматриваемой проблеме, учебной литературы;

- теоретические выводы и практические предложения автора соответствуют сформулированным во введении задачам, вытекают из содержания работы;

- в работе в полной мере использованы современные литературные источники, а также эмпирические исследования автора, собранные в процессе полевых, лабораторных и иных исследований;

- оформление ВКР соответствует установленным требованиям;

- ВКР оценена рецензентом на «отлично».

Оценка «хорошо» выставляется, если:

- содержание работы раскрывает утвержденную тему и соответствует квалификационным требованиям, предъявляемым к работам подобного рода;

- выполненная работа свидетельствует о знании основных теоретических концепций, монографий по рассматриваемой проблеме, учебной литературы;

- в работе использованы современные литературные источники, обобщенные данные эмпирического исследования автора;

- выводы и предложения автора соответствуют сформулированным во введении задачам и вытекают из содержания работы;

- оформление ВКР соответствует установленным требованиям.

Однако в ВКР имеются отдельные упущения в изложении некоторых вопросов. При этом работа оценена рецензентом на «хорошо».

Оценка «удовлетворительно» может быть выставлена, если:

- содержание работы не полностью раскрывает утвержденную тему и соответствует квалификационным требованиям, предъявляемым к данного рода работам;

- выполненная работа свидетельствует о недостаточном знании автором основных теоретических концепций, монографий по рассматриваемой проблеме, учебной литературы;

- выводы и предложения автора не полностью соответствуют сформулированным во введении задачам и не вытекают из содержания работы;

- не обобщены данные эмпирического исследования автора;

- имеются незначительные нарушения требований по оформлению ВКР;

- ВКР оценена рецензентом на «удовлетворительно».

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при наличии следующих недостатков:

- содержание работы не раскрывает утвержденную тему;

- выполненная работа свидетельствует о незнании автором основных теоретических концепций, монографий по рассматриваемой проблеме, учебной литературы;

- в работе отсутствуют теоретические выводы, практические предложения;

- нет ссылок на используемые источники;

- отсутствуют материалы эмпирического исследования автора;

- работа оформлена с нарушением требований, предъявляемых к работам данного вида;
- ВКР оценена рецензентом на «неудовлетворительно».

10. Методические рекомендации по проведению государственной итоговой аттестации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья факультет (университет) обеспечивает выполнение следующих требований при проведении государственного аттестационного испытания:

а) для слепых:

задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых ;

б) для слабовидящих:

задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются увеличенным шрифтом;

обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются

ассистенту: по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в четной форме.

Обучающийся инвалид не позднее чем за 3 месяца до начала проведения государственной итоговой аттестации подает письменное заявление о необходимости создания для него специальных условий при проведении государственных аттестационных испытаний с указанием его индивидуальных особенностей. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в вузе).

В заявлении обучающийся указывает на необходимость (отсутствие необходимости) присутствия ассистента на государственном аттестационном испытании, необходимость (отсутствие необходимости) увеличения продолжительности сдачи государственного аттестационного испытания по отношению установленной продолжительности (для каждого государственного аттестационного испытания).

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение выпускной квалификационной работы

а) основная литература:

1. Горлов, Н. И. Основы научных исследований : учебное пособие / Н. И. Горлов, В. М. Деревяшкин, И. Б. Елистратова. — Новосибирск : Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2019. — 121 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/102129.html> (дата обращения: 28.06.2022).

2. Дмитриенко, Г. В. Методология и методы научных исследований : учебное пособие / Г. В. Дмитриенко, Д. В. Мухин. — Ульяновск : Ульяновский государственный технический университет, 2021. — 226 с. — ISBN 978-5-9795-2148-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/121269.html> (дата обращения: 28.06.2022).

3. Турский, И. И. Методология научного исследования : курс лекций / И. И. Турский. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2020. — 49 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108059.html> (дата обращения: 28.06.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

4. Шорохова, С. П. Логика и методология научного исследования : учебное пособие / С. П. Шорохова. — Москва : Институт мировых цивилизаций, 2022. — 134 с. — ISBN 978-5-907445-77-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/119090.html> (дата обращения: 28.06.2022).

б) дополнительная литература

1. Кузьминов, А. В. Управление персоналом организации : методическое пособие / А. В. Кузьминов. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 135 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89499.html> (дата обращения: 28.06.2022).

2. Кузьминов, А. В. Современные проблемы управления персоналом : учебно-методическое пособие / А. В. Кузьминов. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 48 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89497.html> (дата обращения: 28.06.2022).

3. Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 323 с. — ISBN 978-5-4497-1161-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108225.html> (дата обращения: 28.06.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

4. Панфилова, О. В. Управление персоналом: основы теории : учебное пособие / О. В. Панфилова. — Ростов-на-Дону : Донской государственный технический университет, 2020. — 56 с. — ISBN 978-5-7890-1842-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/118110.html> (дата обращения: 28.06.2022).

5. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие / И. Н. Александров, А. Н. Бурмистров, В. В. Вилькен [и др.] ; под редакцией О. В. Калининой. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2021. — 166 с. — ISBN 978-5-7422-7358-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116151.html> (дата обращения: 28.06.2022).

6. Турский, И. И. Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом : курс лекций / И. И. Турский. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2020. — 45 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108060.html> (дата обращения: 28.06.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

в) учебно-методическое обеспечение:

1. Методические указания по оформлению выпускной квалификационной работы: методическое пособие / Н. С. Узунова, С. С. Скараник, Я. А. Донченко, С. Н. Немирович. — Симферополь: АНО «ООВО» «Университет экономики и управления», 2020. — 28 с. — Текст: непосредственный.

Интернет-ресурсы:

1. Интернет-проект «Корпоративный менеджмент»: официальный сайт. — URL: <https://www.cfin.ru/> — Текст: электронный.

2. Информационно-правовой портал «Гарант»: официальный сайт. – URL: <http://www.garant.ru/> – Текст: электронный.
3. Кадровый портал Pro-personal: официальный сайт по кадровому делопроизводству. – URL: <https://www.pro-personal.ru/> – Текст: электронный.
4. Официальная Россия: сервер органов государственной власти Российской Федерации. – URL: <http://www.gov.ru/> – Текст: электронный.
5. Федеральная служба государственной статистики РФ (Росстат): официальный сайт. – URL: <https://rosstat.gov.ru/> – Текст: электронный.
6. Федеральная служба государственной статистики по Республике Крым (Крымстат): официальный сайт. – URL: <https://crimea.gks.ru/> – Текст: электронный.
7. Федеральная служба по труду и занятости (Роструд): официальный сайт. – URL: <https://rostrud.gov.ru/> – Текст: электронный.
8. Цифровой образовательный ресурс «IPRsmart»: официальный сайт. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/> – Текст: электронный.